



Pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Turnover Intention* melalui *Employee Performance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang

Muhammad Bagus Alfa Reza

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon,
Indonesia

*Email Korespondensi: bagusalfareza13@gmail.com

Diterima: 15-07-2026 | Disetujui: 20-07-2026 | Diterbitkan: 22-07-2026

ABSTRACT

The phenomenon of quiet quitting has become an issue that is receiving increasing attention in the field of human resource management because it is associated with declining work engagement, decreased employee performance, and an increased intention to leave the organization. This study aims to analyze the effect of quiet quitting on turnover intention through employee performance as a mediating variable among production division employees at PT Bintang Indokarya Gemilang. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all production division employees at PT Bintang Indokarya Gemilang, with a sample of 388 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4 software. The findings indicate that higher levels of quiet quitting behavior lead to lower employee performance and higher turnover intention. Employee performance has been proven to act as a mediating variable that explains the mechanism through which quiet quitting influences turnover intention. Therefore, organizations need to strengthen employee engagement, improve organizational communication, provide recognition for employee performance, and create a supportive work environment to minimize quiet quitting behavior and reduce employee turnover intention.

Keywords: quiet quitting, employee performance, turnover intention, PLS-SEM.

ABSTRAK

Fenomena *quiet quitting* menjadi isu yang semakin mendapat perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan menurunnya keterikatan kerja, penurunan kinerja karyawan, dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention* melalui *employee performance* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang, dengan jumlah sampel sebanyak 388 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *quiet quitting* yang ditunjukkan karyawan, maka semakin rendah tingkat *employee performance* dan semakin tinggi *turnover intention*. *Employee performance* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat keterlibatan kerja, meningkatkan komunikasi organisasi, memberikan apresiasi atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk menekan perilaku *quiet quitting* dan mengurangi *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: *quiet quitting*, *employee performance*, *turnover intention*, PLS-SEM.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Reza, M. B. A. . (2026). Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 3689-3706. <https://doi.org/10.63822/cam8tc55>

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika dunia kerja pada era modern mendorong munculnya berbagai fenomena baru dalam perilaku organisasi, salah satunya adalah *quiet quitting*. Fenomena ini menjadi perhatian para akademisi dan praktisi sumber daya manusia karena menunjukkan adanya perubahan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. *Quiet quitting* tidak dimaknai sebagai keputusan untuk mengundurkan diri secara formal, melainkan sebagai perilaku karyawan yang membatasi kontribusi kerja hanya pada tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan tanpa memberikan usaha tambahan di luar kewajiban tersebut. Kondisi tersebut ditandai dengan menurunnya keterlibatan emosional, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Fenomena *quiet quitting* berkembang seiring dengan meningkatnya kesadaran karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), tekanan pekerjaan yang tinggi, serta ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang mengalami *quiet quitting* cenderung mengurangi partisipasi dalam aktivitas organisasi, menolak tugas tambahan, dan hanya bekerja sesuai standar minimum yang ditetapkan perusahaan. Dalam jangka panjang, perilaku tersebut dapat memengaruhi efektivitas organisasi karena berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas kerja, serta meningkatkan tingkat perpindahan karyawan (*turnover*).

Menurut perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), perilaku *quiet quitting* dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya organisasi yang memadai. Ketidakseimbangan tersebut menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) dan penurunan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Akibatnya, karyawan memilih untuk membatasi keterlibatan mereka sebagai bentuk perlindungan diri terhadap tekanan kerja yang berlebihan.

PT Bintang Indokarya Gemilang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri alas kaki dan mempekerjakan ribuan tenaga kerja pada divisi produksi. Sebagai perusahaan padat karya, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, dalam beberapa tahun terakhir perusahaan menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan penurunan kinerja dan meningkatnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Data perusahaan menunjukkan bahwa jumlah karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan terus menghadapi dinamika tenaga kerja yang memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, perusahaan juga menghadapi permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan data *Key Performance Indicator* (KPI), rata-rata pencapaian kinerja karyawan divisi produksi mengalami penurunan dari tahun ke tahun dan belum sepenuhnya mencapai standar perusahaan. Penurunan kinerja tersebut ditunjukkan oleh rendahnya produktivitas, berkurangnya inisiatif kerja, serta menurunnya partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi.

Di sisi lain, tingkat *turnover* karyawan juga menunjukkan tren peningkatan. Meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk rendahnya keterikatan kerja, kurangnya penghargaan, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perilaku *quiet quitting* tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat memengaruhi keberlangsungan organisasi melalui meningkatnya *turnover intention*.

Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang
(Reza.)

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *quiet quitting* memiliki hubungan dengan *employee performance* dan *turnover intention*. Beberapa penelitian menemukan bahwa semakin tinggi perilaku *quiet quitting*, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Penelitian lain menunjukkan bahwa rendahnya kinerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif dan meninggalkan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai mekanisme hubungan antara *quiet quitting*, *employee performance*, dan *turnover intention*, khususnya terkait peran mediasi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention* melalui *employee performance* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi perilaku *quiet quitting* dan menekan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *quiet quitting* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang?
2. Apakah *quiet quitting* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang?
3. Apakah *employee performance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang?
4. Apakah *employee performance* mampu memediasi pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention*?

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Employee Performance

Employee performance merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, motivasi, kesempatan bekerja, serta dukungan organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan individu, tingkat usaha yang diberikan, serta dukungan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, *employee performance* dipandang sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme bagaimana perilaku *quiet quitting* dapat meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang menunjukkan perilaku *quiet quitting* cenderung mengalami penurunan produktivitas, sehingga pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dimensi Employee Performance

Penelitian ini menggunakan dimensi kinerja yang dikembangkan oleh Safitri dan Kasmari (2022), yaitu:

Tabel 1. Dimensi Employee Performance

No	Dimensi	Indikator
1.	Kualitas kerja (Quality of Work)	1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Hasil Kerja
2	Kuantitas Kerja (Quantity of Work)	1. Ketepatan waktu dalam bekerja. 2. Pencapaian target kerja.
3	Kerja Sama (Cooperation)	1. Jalinan kerja. 2. Kekompakan tim.
4	Tanggung Jawab (Responsibility)	1. Hasil kerja. 2. Kemampuan mengambil keputusan.
5	Inisiatif (Initiative)	1. Kemandirian. 2. Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengertian Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu tertentu. *Turnover intention* belum menunjukkan tindakan keluar dari perusahaan, tetapi menjadi indikator awal yang dapat memprediksi terjadinya *actual turnover*.

Menurut Hom et al. (2017), *turnover intention* merupakan proses psikologis yang diawali dengan munculnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan, diikuti pencarian alternatif pekerjaan lain, hingga terbentuknya keputusan untuk keluar dari organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, *turnover intention* dipengaruhi oleh perilaku *quiet quitting* secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan *employee performance*. Semakin rendah keterikatan kerja dan semakin menurun kinerja karyawan, semakin besar pula kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dimensi Turnover Intention

Penelitian ini mengadopsi dimensi *turnover intention* menurut Hom et al. (2017), yaitu:

Tabel 2. Dimensi Turnover Intention

No	Dimensi	Indikator
1	Thinking of Quitting	1. Sering berpikir untuk berhenti bekerja. 2. Merasa tidak betah bekerja. 3. Mempertimbangkan meninggalkan organisasi.
2	Intention to Search for Alternatives	1. Mencari informasi lowongan pekerjaan. 2. Membandingkan perusahaan lain. 3. Memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan baru.
3	Intention to Quit	1. Berniat mengundurkan diri.

Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang (Reza.)

2. Menyiapkan diri untuk pindah kerja.
3. Memiliki rencana keluar dari perusahaan.

Pengertian Quiet Quitting

Quiet quitting merupakan fenomena perilaku kerja yang menggambarkan kondisi ketika karyawan memilih untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab formal tanpa memberikan kontribusi tambahan di luar deskripsi pekerjaannya. Berbeda dengan tindakan mengundurkan diri secara resmi, *quiet quitting* lebih menekankan pada penarikan diri secara psikologis (*psychological withdrawal*) dari pekerjaan. Karyawan tetap hadir dan menyelesaikan pekerjaan pokoknya, namun tidak lagi menunjukkan antusiasme, inisiatif, ataupun keterlibatan emosional yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Kanwal et al. (2025), *quiet quitting* merupakan bentuk penurunan keterikatan kerja (*work disengagement*) yang ditunjukkan melalui berkurangnya motivasi, rendahnya komitmen organisasi, serta kecenderungan membatasi kontribusi kerja hanya pada kewajiban minimum. Kondisi tersebut biasanya muncul ketika karyawan merasa bahwa usaha tambahan yang diberikan tidak memperoleh penghargaan yang sepadan atau ketika organisasi tidak mampu memenuhi harapan karyawan terhadap lingkungan kerja.

Fenomena *quiet quitting* tidak dapat dipandang sebagai bentuk kemalasan karyawan semata, melainkan sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya organisasi (*job resources*). Ketika beban kerja tinggi tidak diimbangi dengan dukungan organisasi, kesempatan pengembangan, maupun sistem penghargaan yang adil, karyawan cenderung mengurangi keterlibatan mereka sebagai mekanisme perlindungan diri terhadap kelelahan kerja (*burnout*).

Dimensi Quiet Quitting

Penelitian ini mengadopsi dimensi *quiet quitting* yang dikembangkan oleh Kanwal et al. (2025), yaitu:

Tabel 3. Dimensi Quiet Quitting

No	Dimensi	Indikator
1.	Dimensi Afektif (Affective Dimension)	1. Penurunan keterikatan emosional. 2. Kehilangan semangat kerja. 3. Penurunan motivasi. 4. Ketidakpedulian terhadap organisasi.
2.	Dimensi Perilaku (Behavioral Dimension)	1. Bekerja sesuai <i>job description</i>. 2. Menghindari tugas tambahan. 3. Tidak memberikan usaha ekstra. 4. Membatasi kontribusi terhadap organisasi.
3.	Dimensi Kognitif (Cognitive Dimension)	1. Keputusan bekerja pada tingkat minimum. 2. Penurunan komitmen. 3. Tidak memiliki keinginan berkembang. 4. Sikap pasif terhadap pekerjaan.

Kerangka Konseptual

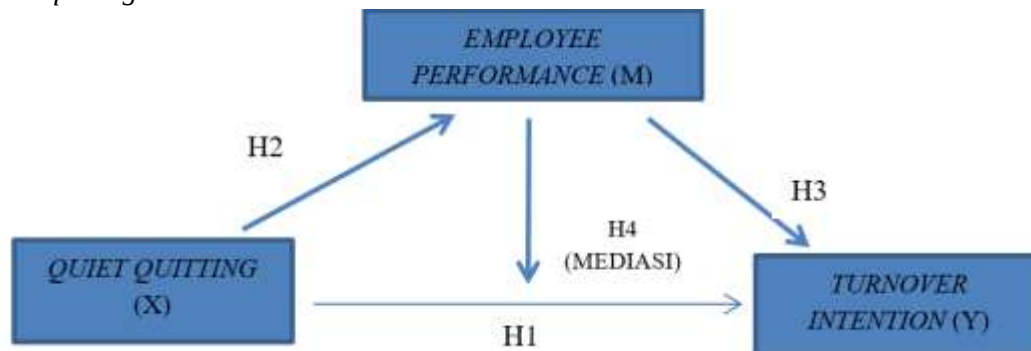
Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antarvariabel yang digunakan dalam

 Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi
 pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang
 (Reza.)

penelitian. Penelitian ini menganalisis pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention* dengan *employee performance* sebagai variabel mediasi. Model konseptual disusun berdasarkan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi dapat menyebabkan penurunan keterikatan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Fenomena *quiet quitting* menggambarkan kondisi ketika karyawan membatasi kontribusi kerja hanya pada tugas formal dan mengurangi keterlibatan emosional terhadap organisasi. Perilaku tersebut diperkirakan dapat menurunkan *employee performance* karena karyawan tidak lagi menunjukkan inisiatif, motivasi, dan usaha ekstra dalam bekerja. Penurunan kinerja tersebut kemudian dapat meningkatkan *turnover intention*.

Selain memengaruhi *turnover intention* secara tidak langsung melalui *employee performance*, penelitian ini juga menguji pengaruh langsung *quiet quitting* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, *employee performance* berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan mekanisme hubungan antara *quiet quitting* dan *turnover intention*.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Olahan Data Peneliti

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel, yaitu pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention* melalui *employee performance* sebagai variabel mediasi. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis secara empiris.

Penelitian dilaksanakan di PT Bintang Indokarya Gemilang yang berlokasi di Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Objek penelitian difokuskan pada karyawan divisi produksi karena divisi tersebut memiliki jumlah tenaga kerja terbesar dan berperan penting dalam proses operasional perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang yang berjumlah 10.500 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*

dengan pendekatan *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel penelitian dibulatkan menjadi 388 responden.

Instrumen digunakan sebagai penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. Setiap jawaban mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala likert sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui, 1) observasi, untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja, perilaku karyawan, dan situasi organisasi di PT Bintang Indokarya Gemilang, 2) kuesioner, memperoleh data primer kuantitatif penelitian mengenai variabel yang diteliti. Data dikumpulkan dengan mengirimkan google form kuesioner yang diberikan secara pribadi dengan waktu selama satu minggu untuk menjawab dan setelah selesai mengisi kuesioner tersebut akan ditutup secara otomatis, 3) dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data pendukung, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi, data *turnover*, dan informasi lain yang relevan dengan penelitian, 4) studi kepustakaan, dilakukan melalui penelaahan buku, jurnal ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *quiet quitting*, *employee performance*, dan *turnover intention*.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu teknik analisis data berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) yang diolah menggunakan *software* SmartPLS. Metode PLS dipilih karena mampu menguji hubungan kompleks antar variabel serta dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil. Analisis data menggunakan evaluasi *outer model* (validitas konvergen, validitas diskriminan, uji reliabilitas), evaluasi *inner model* (koefisien determinasi, path koefisien), uji hipotesis, uji mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bintang Indokarya Gemilang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri alas kaki yang berlokasi di Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis alas kaki dan mempekerjakan ribuan tenaga kerja, khususnya pada divisi produksi. Sebagai perusahaan padat karya, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam menjaga produktivitas, efisiensi kerja, dan stabilitas tenaga kerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan divisi produksi PT Bintang Indokarya Gemilang dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention* melalui *employee performance* sebagai variabel mediasi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan teknik pengambilan sampel.

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini hanya melibatkan karyawan produksi garam PT Bintang Indokarya Gemilang dengan jumlah 388 karyawan yang memiliki empat karakteristik yaitu gender (jenis kelamin), usia, tingkat Pendidikan dan masa kerja. Ditinjau dari jenis kelamin, didominasi oleh karyawan wanita sebanyak 207 orang dengan persentase sebesar 53%, sedangkan responden pria sebanyak 181 orang dengan persentase sebesar 47%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan

Pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Turnover Intention* melalui *Employee Performance* sebagai Variabel Mediasi
pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang

(Reza.)

tenaga kerja wanita pada bagian produksi karena dinilai memiliki ketelitian, fokus, dan ketepatan kerja yang baik dalam menjalankan proses produksi terutama bagian sewing.

Ditinjau dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–30 tahun sebanyak 197 orang dengan persentase sebesar 51%. Selanjutnya responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 139 orang dengan persentase sebesar 36%, usia 31–40 tahun sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 12%, dan usia 41–50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 1%. Pada rentan usia tersebut merupakan usia yang produktif sehingga dapat membuat perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan, karena tingkat konsentrasi dan pengalaman kerja cukup tinggi untuk bisa menampilkan kinerja yang baik. Pada rentan usia tersebut merupakan usia yang produktif sehingga dapat membuat perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan, karena tingkat konsentrasi dan pengalaman kerja cukup tinggi untuk bisa menampilkan kinerja yang baik.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 337 orang dengan persentase sebesar 87%. Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 5,5%, Diploma sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 7%, dan SMP sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 0,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi PT Bintang Indokarya Gemilang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK yang dinilai sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja pada bagian produksi. Pendidikan yang dimiliki karyawan diharapkan mampu mendukung kemampuan kerja, pemahaman prosedur operasional, serta pelaksanaan tugas sesuai standar perusahaan.

Ditinjau dari masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 184 orang dengan persentase sebesar 47%. Selanjutnya responden dengan masa kerja 2–4 tahun sebanyak 156 orang dengan persentase sebesar 40%, dan masa kerja 5 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 13% dari total 388 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi PT Bintang Indokarya Gemilang merupakan karyawan dengan masa kerja yang relatif baru. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tingkat perekrutan tenaga kerja yang cukup tinggi pada bagian produksi serta menunjukkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan yang masih berada pada tahap penyesuaian dan pengembangan pengalaman kerja dalam lingkungan perusahaan.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1. Gender	Pria	181	47%
	Wanita	207	53%
	Jumlah	388	100 %
2. Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	337	87%
	Diploma	21	7%
	S1	28	5,5%
	SMP	2	0,5%
	Jumlah	388	100 %
3. Usia	< 20	139	36%
	21-30	197	51%

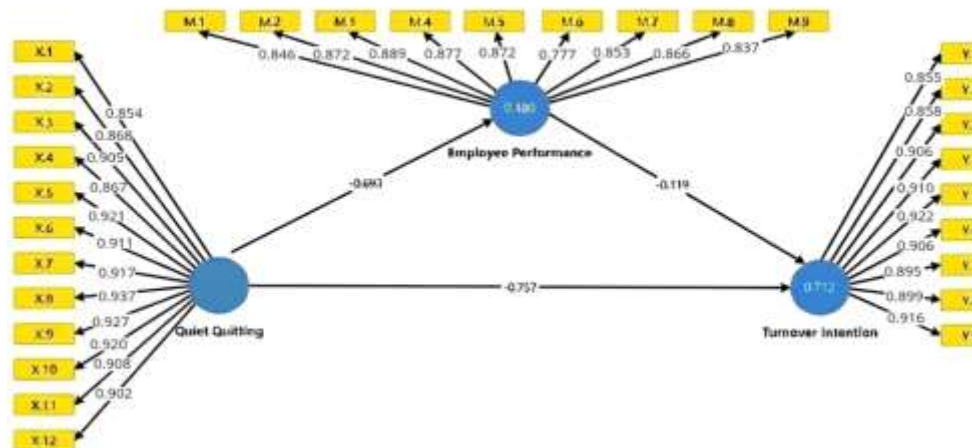
	31-40	49	12%
	41-50	3	1%
	Jumlah	388	100%
4. Masa Kerja	≤ 1 Tahun	184	47%
	2-4 Tahun	156	40%
	5 Tahun	48	13%
	Jumlah	388	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk atau variabel penelitian yang diukur. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50 (Hair et al., 2021). Hasil pengujian validitas konvergen pada penelitian ini disajikan pada gambar berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan gambar 2. Hasil Uji Validitas Konvergen dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua item pernyataan > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator lebih mampu menjelaskan variabel yang diukur dibandingkan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, uji validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai Cross Loading dan Fornell-Larcker Criterion. Menurut Hair et al. (2021), suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai loading indikator pada konstruk yang diukur lebih besar dibandingkan loading pada konstruk lainnya, serta nilai akar kuadrat AVE

Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi
pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang
(Reza.)

lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk. Hasil pengujian Cross Loading pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Cross Loading

Item Indikator	Employee Performance	Quiet Quitting	Turnover Intention
M.1	0.846	-0.555	-0.511
M.2	0.872	-0.646	-0.589
M.3	0.889	-0.650	-0.591
M.4	0.877	-0.616	-0.573
M.5	0.872	-0.643	-0.610
M.6	0.777	-0.471	-0.443
M.7	0.853	-0.554	-0.517
M.8	0.866	-0.585	-0.561
M.9	0.837	-0.576	-0.527
X.1	-0.542	0.854	0.694
X.10	-0.626	0.920	0.799
X.11	-0.627	0.908	0.772
X.12	-0.650	0.902	0.769
X.2	-0.554	0.868	0.720
X.3	-0.636	0.905	0.734
X.4	-0.631	0.867	0.709
X.5	-0.638	0.921	0.782
X.6	-0.613	0.911	0.768
X.7	-0.662	0.917	0.780
X.8	-0.661	0.937	0.774
X.9	-0.655	0.927	0.789
Y.1	-0.551	0.711	0.855
Y.2	-0.517	0.679	0.858
Y.3	-0.565	0.733	0.906
Y.4	-0.588	0.753	0.910
Y.5	-0.595	0.778	0.922
Y.6	-0.605	0.772	0.906
Y.7	-0.565	0.758	0.895
Y.8	-0.586	0.782	0.899
Y.9	-0.611	0.796	0.916

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai setiap indikator dalam suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk dan klaster lain di dalamnya. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Analisis validitas diskriminan berikutnya adalah untuk menguji apakah

indikator dalam penelitian ini telah mengukur masing-masing variabelnya dengan akurat. Validitas diskriminan yang kedua yaitu kriteria Fornell-Larcker. Kriteria Fornell-Larcker mengacu pada akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk. Ketika akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk melebihi korelasi antar konstruk dalam model, ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Hasil pengujian Fornell-Larcker disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Employee Performance	Quiet Quitting	Turnover Intention
Employee Performance	0,855		
Quiet Quitting	-0,693	0,903	
Turnover Intention	-0,643	0,839	0,897

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai-nilai akar AVE tiap-tiap variabel > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan indikator dalam mengukur suatu konstruk penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila indikator yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Hair et al. (2021), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Employee Performance	0,954	0,961	0,731
Quiet Quitting	0,979	0,982	0,816
Turnover Intention	0,969	0,974	0,804

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* semua variabel > 0,70, maka semua variabel sudah reliabel.

Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) Koefisien Determinasi (*R-square*)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen yang diteliti. Nilai koefisien determinasi menunjukkan tingkat

Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi
pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang
(Reza.)

keeratan pengaruh secara simultan, sehingga semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	R-square adjusted
Employee Performance	0,480	0,478
Turnover Intention	0,712	0,710

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 8. hasil uji koefisien determinasi nilai *R-square adjusted* variabel *employee performance* sebesar 0,478, hal tersebut menandakan bahwa variabel *quiet quitting* mampu menjelaskan variabel *employee performance* sebesar 47,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderat. Sedangkan nilai *R-square adjusted* variabel *turnover intention* sebesar 0,710, hal tersebut menandakan bahwa variabel *quiet quitting* dan *employee performance* mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 71,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat.

Path Koefisien

Analisis path koefisien bertujuan untuk mengetahui arah serta kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Nilai koefisien jalur menunjukkan apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif, sekaligus menggambarkan besar kecilnya pengaruh yang terjadi.

Tabel 9. Hasil Uji Path Coefficient

Hubungan Antar Variabel	Path Koefisien	P-Values
Quiet Quitting→ Employee Performance	-0,693	0,000
Quiet Quitting→ Turnover Intention	0,757	0,000
Employee Performance→ Turnover Intention	-0,119	0,006
Quiet Quitting→ Employee Performance→ Turnover Intention	0,082	0.010

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 9. hasil uji path coefficient dapat dijelaskan bahwa hubungan antara *quiet quitting* terhadap *employee performance* memiliki nilai path koefisien sebesar -0,693 dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Hubungan antara *quiet quitting* terhadap *turnover intention* memiliki nilai path koefisien sebesar 0,757 dengan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hubungan antara *employee performance* terhadap *turnover intention* memiliki nilai path koefisien sebesar -0,119 dengan nilai p-values sebesar $0,006 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *employee performance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hubungan tidak langsung antara *quiet quitting* terhadap *turnover intention* melalui *employee performance* memiliki nilai path koefisien sebesar 0,082 dengan nilai p-values sebesar $0,010 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *employee performance* mampu memediasi pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention* secara signifikan.

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Uji hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai path koefisien, t-statistics, dan p-values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics $> 1,96$ dan p-values $< 0,05$.

Tabel 10. Hasil Uji *Bootstrapping*

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Quiet Quitting→ Turnover Intention	0,757	16,291	0,000	H1 Diterima
Quiet Quitting→ Employee Performance	-0,693	17,129	0,000	H2 Diterima
Employee Performance→ Turnover Intention	-0,119	2,491	0,006	H3 Diterima

Sumber : Data diolah menggunakan Smartpls 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10. hasil uji *bootstrapping*, hubungan *quiet quitting* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai path koefisien sebesar 0,757 dengan nilai t-statistics sebesar 16,291 dan p-values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H1 diterima. Hubungan *quiet quitting* terhadap *employee performance* memperoleh nilai path koefisien sebesar -0,693 dengan nilai t-statistics sebesar 17,129 dan p-values sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dengan demikian, H2 diterima.

Selanjutnya, hubungan *employee performance* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai path koefisien sebesar -0,119 dengan nilai t-statistics sebesar 2,491 dan p-values sebesar 0,006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee performance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, H3 diterima.

Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *quiet quitting* terhadap *turnover intention* melalui *employee performance* sebagai variabel mediasi. Pengujian dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 4 dengan melihat nilai *indirect effect*, t-statistics, dan p-values.

Tabel 11. Hasil Uji Mediasi

Hubungan Antar Variabel	Path Koefisien	T-Staistik	P-Values	Keterangan
Quiet Quitting→ Employee Performance→ Turnover Intention	0,082	2,325	0,010	H4 Diterima

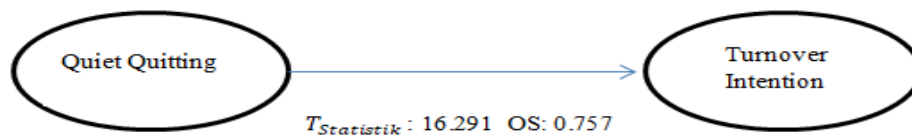
Sumber : Data diolah menggunakan Smartpls 4, 2026

Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang
(Reza.)

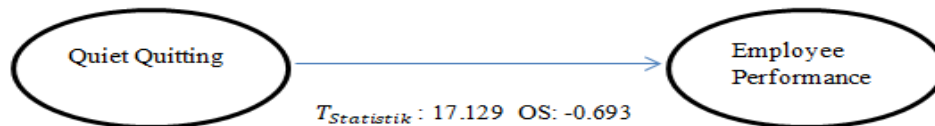
Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* pada Tabel 4.15, hubungan *quiet quitting* terhadap *turnover intention* melalui *employee performance* memperoleh nilai original sample sebesar 0,082 dengan nilai t-statistics sebesar 2,325 dan p-values sebesar 0,010. Nilai t-statistics yang lebih besar dari 1,96 serta p-values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa *employee performance* mampu memediasi pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention*. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *quiet quitting*, maka *employee performance* cenderung menurun sehingga dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Dengan demikian, *employee performance* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *quiet quitting* dan *turnover intention*, sehingga H4 diterima.

Pengaruh Langsung Quiet Quitting Terhadap Turnover Intention



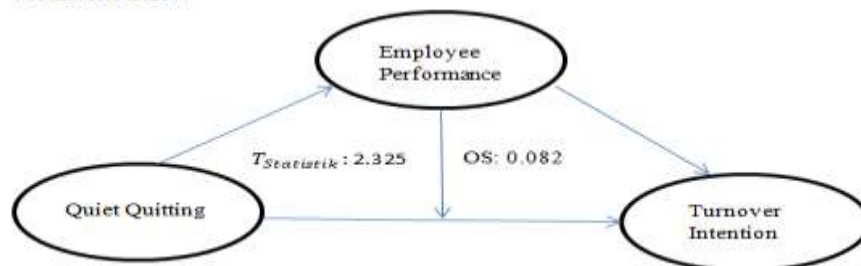
Pengaruh Langsung Quiet Quitting Terhadap Employee Performance



Pengaruh Langsung Employee Performance Terhadap Turnover Intention



Mediation Effect



Gambar 12. Direct & Indirect Effect

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi PT Bintang Indokarya Gemilang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *quiet quitting* yang ditunjukkan karyawan, seperti menurunnya keterikatan emosional, berkurangnya motivasi kerja, serta kecenderungan bekerja sebatas memenuhi tugas pokok, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quiet quitting* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan produksi PT Bintang Indokarya Gemilang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku *quiet quitting* menyebabkan karyawan cenderung mengurangi kontribusi, menurunkan inisiatif, menghindari tanggung jawab tambahan, dan membatasi keterlibatan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan kualitas maupun kuantitas kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee performance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi PT Bintang Indokarya Gemilang. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan, sedangkan penurunan kinerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee performance* mampu memediasi pengaruh *quiet quitting* terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi PT Bintang Indokarya Gemilang. Temuan ini menunjukkan bahwa *quiet quitting* tidak hanya meningkatkan *turnover intention* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan *employee performance*. Dengan kata lain, semakin tinggi perilaku *quiet quitting*, semakin rendah kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan *turnover intention*.
5. Berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan, perilaku *quiet quitting* ditunjukkan melalui menurunnya antusiasme kerja, rendahnya partisipasi dalam kerja sama tim, berkurangnya inisiatif untuk memberikan ide dan inovasi, serta kecenderungan karyawan untuk bekerja hanya sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan *employee performance* dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan pekerjaan di perusahaan lain.

Rekomendasi yang dapat disampaikan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. PT Bintang Indokarya Gemilang disarankan untuk meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) melalui komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik secara berkala, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Strategi ini sejalan dengan pendapat Saks (2019) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja yang tinggi dapat menekan perilaku *quiet quitting*.
2. PT Bintang Indokarya Gemilang diharapkan dapat menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan (*reward and recognition*) yang adil sesuai dengan kontribusi karyawan. Pemberian apresiasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat meningkatkan motivasi dan mempertahankan karyawan agar tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
3. PT Bintang Indokarya Gemilang diharapkan dapat menyediakan program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan jalur karier yang jelas sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang

Pengaruh Quiet Quitting terhadap Turnover Intention melalui Employee Performance sebagai Variabel Mediasi
pada Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Indokarya Gemilang

(Reza.)

- dan meningkatkan performa kerjanya.
4. PT Bintang Indokarya Gemilang perlu melakukan monitoring secara berkala terhadap gejala-gejala *quiet quitting*, seperti menurunnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, dan berkurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi. Dengan melakukan identifikasi secara dini, perusahaan dapat mengambil tindakan *preventif* sebelum perilaku tersebut berkembang menjadi penurunan kinerja dan meningkatnya *turnover intention*.
 5. PT Bintang Indokarya Gemilang perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif dengan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja, memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 6. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji peran variabel mediasi lain selain *employee performance*, seperti *work engagement*, *job satisfaction*, atau *organizational commitment*. Penggunaan variabel mediasi yang berbeda dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara *quiet quitting* dan *turnover intention* serta memperkaya pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku penarikan diri karyawan (*withdrawal behavior*).

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.
- Kanwal, S., Hussain, T., & Ahmad, M. (2025). Quiet quitting and employee disengagement: Exploring the consequences on organizational performance. *International Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 112–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Safitri, D., & Kasmari. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 145–156.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of*

- Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer.
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2023). Burnout and work engagement: Recent developments in theory and research. *Current Opinion in Psychology*, 52, 101620.
- Wang, Y., Zhang, X., & Li, J. (2024). The impact of employee disengagement on turnover intention: Evidence from manufacturing industries. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100945.